

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, KESEHATAN MENTAL DAN  
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN RITEL**

**Sheila Amartya<sup>1</sup>, Kayzafazya Ratu Ghaida<sup>2</sup>, Ria Juni Melati<sup>3</sup>**

Universitas Pelita Bangsa

Email: [sheilaamartya90@gmail.com](mailto:sheilaamartya90@gmail.com)<sup>1</sup>, [ratuughidaa16@gmail.com](mailto:ratuughidaa16@gmail.com)<sup>2</sup>, [riajuni75@gmail.com](mailto:riajuni75@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – “Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran manajemen konflik, kesehatan mental, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner daring yang melibatkan 43 responden dari perusahaan ritel. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 3, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis path coefficient. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik dan kesehatan mental tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai T statistic masing-masing 0,296 dan 1,462, serta signifikansi 0,767 dan 0,144. Sebaliknya, work-life balance menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai T statistic sebesar 3,908 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan ritel. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat dukungan terhadap work-life balance, seperti memberikan fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk kebutuhan pribadi.”

**Kata Kunci** : Manajemen Konflik, Kesehatan Mental, Work-Life Balance, Produktivitas Karyawan, Perusahaan Ritel.

*Abstract* – “This research aims to determine the role of conflict management, mental health, and balance between work and personal life on employee productivity. The research method used is a quantitative approach by collecting primary data through a bold questionnaire involving 43 respondents from retail companies. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 software, which includes validity tests, reliability tests, and path coefficient analysis. The research results show that conflict management and mental health do not have a significant influence on employee productivity, with statistical T values of 0.296 and 1.462 respectively, and significance of 0.767 and 0.144. On the other hand, work-life balance shows a positive and significant influence on employee productivity, with a statistical T value of 3.908 and a significance of 0.000. These findings indicate that balance between work and personal life is very important in increasing employee productivity in retail companies. Therefore, companies are advised to strengthen support for work-life balance, such as providing working time and support for personal needs.”

**Keywords** : Conflict Management, Mental Health, Work-Life Balance, Employee Productivity, Retail Companies.

## PENDAHULUAN

Saat ini, karyawan dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan, berperan aktif dalam merancang serta menyelesaikan masalah strategis, dan bertanggung jawab untuk mencapai target perusahaan. Karyawan tidak hanya bertugas menyelesaikan aktivitas operasional harian, tetapi juga memiliki peran strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan kebijakan yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Mereka diharapkan untuk terlibat dalam perencanaan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang berdampak pada performa organisasi. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan mental mereka (Rafifah et al., 2022).

Dalam sektor ritel, interaksi antar karyawan dan antara karyawan dengan pelanggan sangat intens, sehingga kemampuan untuk mengelola konflik secara efektif menjadi kunci untuk menjaga suasana kerja yang harmonis. Ketidakmampuan dalam menangani konflik dapat menyebabkan ketegangan di tempat kerja, yang berpotensi mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan. Salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah produktivitas. Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan mereka dalam mencapai keberhasilan. Karyawan dikatakan produktif apabila mereka dapat memproduksi barang atau jasa yang memenuhi standar yang ditentukan dalam waktu yang efisien dan tepat (Winarsih et al., 2020).

Selain itu, kesehatan mental yang baik berkontribusi pada peningkatan konsentrasi, kreativitas, dan efisiensi kerja. Karyawan yang sehat secara mental cenderung lebih berkomitmen dan berinovasi dalam pekerjaannya. *Work life balance* juga sangat penting karyawan yang mampu menyesuaikan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pada pekerjaan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang akan berujung pada peningkatan produktivitas.

Sehingga, berdasarkan urgensi penelitian ini. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh atau peran manajemen konflik, kesehatan mental, dan *work life balance* terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ritel. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas standar sumber daya manusia yang unggul.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah suatu proses yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik melalui berbagai metode komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat serta pihak eksternal. Proses ini berfungsi untuk memastikan bahwa setiap kepentingan dan sudut pandang terwakili dengan tepat (Anita et al., 2022).

Ada enam faktor utama yang memicu konflik dalam organisasi yaitu. ketidaksesuaian tujuan sering terjadi ketika anggota organisasi tidak menerima atau setuju dengan tujuan yang telah ditetapkan, perbedaan nilai juga menjadi sumber konflik, ketergantungan atau saling ketergantungan antara tim dapat memicu konflik, terbatasnya sumber daya sering menyebabkan persaingan antar individu atau unit untuk mendapatkannya, ketidakjelasan aturan juga dapat memicu konflik dan masalah komunikasi, seperti pesan yang tidak jelas atau diterima secara keliru, kerap menyebabkan konflik (Fauzi, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mansur et al., 2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan.

### Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah komponen penting dalam membangun ikatan sosial, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan kedamaian dan stabilitas lingkungan. Hal ini juga dapat mendukung kemajuan sosial dan ekonomi dalam masyarakat (Handayani et al.,

2020). Kesehatan mental sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mampu berdampak pada produktivitasnya pada perusahaan (Rafifah et al., 2022).

Kesehatan mental yang baik berkontribusi pada gaya hidup yang lebih sehat, peningkatan kesehatan fisik, capaian pendidikan yang lebih tinggi, serta produktivitas yang lebih optimal, selain menurunkan tingkat kekerasan dan kriminalitas. Bagi pemberi kerja, gangguan kesehatan mental berkaitan dengan meningkatnya biaya layanan kesehatan dan penurunan produktivitas yang tampak dalam bentuk ketidakhadiran, cuti sakit jangka pendek, dan produktivitas yang menurun di tempat kerja, yang sering disebut sebagai presenteeism. Kesehatan pekerja adalah faktor utama dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi (Triyanti et al., 2022).

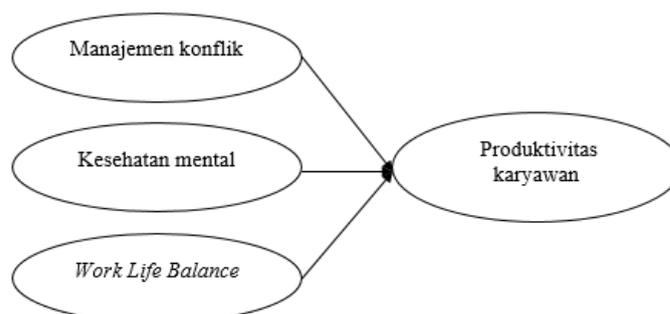
### **Work-Life Balance**

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan ketika menyusun kebijakan. *Work-life balance* adalah tingkat kepuasan yang diperoleh pekerja dalam mengelola berbagai peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Tingkat keseimbangan ini berperan dalam menjaga kepuasan dan kesehatan mental karyawan, sehingga berkontribusi pada produktivitas serta keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang (Arifin & Muharto, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yahya & Laura, 2020) menunjukkan bahwa “*keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan produktivitas karyawan*”. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem *work-life balance* yang efektif membantu memisahkan kepentingan pekerjaan dari kepentingan pribadi, sehingga dapat mengurangi tingkat stres saat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan (Andriyana & Supriansya, 2021). *Work-life balance* juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas (Wibowo & Siregar, 2022).

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut (Sinungan, 2014) dalam (Winarsih et al., 2020), ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu tenaga kerja berkontribusi besar terhadap produktivitas, yang dipengaruhi oleh kondisi kesehatan, tingkat pendidikan, dan semangat kerja karyawan. Penghargaan dari atasan dapat mendorong karyawan agar dapat lebih bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik, menunjukkan betapa pentingnya peran tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas. Selanjutnya seni dan ilmu manajemen juga berperan penting, di mana manajemen bertindak sebagai faktor produksi dan sumber daya ekonomi. Pengetahuan manajerial ini memungkinkan peningkatan produktivitas melalui perbaikan yang dilakukan dengan penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang membutuhkan pendidikan dan penelitian. Terakhir, modal merupakan fondasi bagi operasional perusahaan, karena dengan adanya modal, perusahaan dapat menyediakan peralatan yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien.



Gambar 1. Kerangka Penelitian  
Sumber: Penulis, 2024

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, kuantitatif dipilih karena peneliti ingin menjawab pertanyaan akan hubungan (*causalitas*) antara dua fenomena atau lebih (Firmansyah et al., 2021). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Form, sementara data sekunder diperoleh dari hasil tinjauan literatur. Objek penelitian ini adalah perusahaan ritel, dan populasi yang diteliti terdiri dari karyawan di perusahaan tersebut. Peneliti mengambil sampel sebanyak 43 responden menggunakan metode *simple random sampling*, yang dipilih karena kesederhanaannya dalam pemilihan sampel secara acak dari populasi tanpa memandang kelompok atau kategori tertentu (Amin et al., 2023). Kriteria sampel adalah karyawan pada perusahaan ritel. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan SEM, yang meliputi pengujian uji validitas, uji reliabilitas, dan *path coefficient*, dengan dukungan software SmartPLS 3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	11	26%
	1-3 Tahun	22	51%
	4-6 Tahun	5	12%
	Lebih dari 6 tahun	5	12%
Posisi di tempat kerja	Manajer teknik	1	2%
	Admin	2	5%
	Staff	7	16%
	Supervisor	3	7%
	Engineering	2	5%
	Operator	14	33%
	Warehous	2	5%
	Lainnya	12	28%

Sumber: Hasil Output SmartPLS Peneliti, 2024

Dari data yang ada, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, dengan persentase sebesar 51%. Sebagian besar lainnya berada dalam rentang kurang dari 1 tahun (26%), sementara responden dengan pengalaman lebih lama, yaitu antara 4 hingga 6 tahun dan lebih dari 6 tahun, masing-masing memiliki persentase yang sama, yakni 12%. Dalam hal posisi kerja, paling banyak responden merupakan operator dengan persentase sebesar 33%, diikuti oleh kategori "lainnya" yang mencakup 28% responden, yang mungkin mencakup berbagai posisi yang tidak terdefiniskan secara spesifik dalam kategori yang ada. Posisi staf menempati urutan berikutnya dengan persentase sebesar 16%, sedangkan supervisor, admin, engineering, dan warehous masing-masing berada di bawah 10%. Terakhir, hanya 2% responden yang memegang posisi sebagai manajer teknik, menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja pada level operasional dan teknis di perusahaan mereka.

## Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Outer Model

Variabel	Indikator	Loading Factors	Keterangan
Kesehatan mental	KM1	0.713	Valid
	KM2	0.747	Valid
	KM3	0.778	Valid
Manajemen konflik	MK1	0.791	Valid
	MK2	0.951	Valid
	MK3	0.925	Valid
Produktivitas karyawan	PK1	0.710	Valid
	PK2	0.754	Valid
	PK3	0.764	Valid
	PK4	0.803	Valid
Work life balance	WLB1	0.765	Valid
	WLB2	0.927	Valid
	WLB3	0.890	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS Peneliti, 2024

Berdasarkan ketentuan penilaian validitas, suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke tahap uji berikutnya. Hasil uji validitas pada outer model penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau item pada setiap variabel memiliki nilai  $> 0,7$ . Dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian tahap selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Outer Model

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Kesehatan Mental	0.902	0.744	0.701	Reliabel
Manajemen Konflik	0.871	0.913	0.920	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0.790	0.709	0.803	Reliabel
Work Life Balance	0.780	0.808	0.795	Reliabel

Sumber: Hasil Output SmartPLS Peneliti, 2024

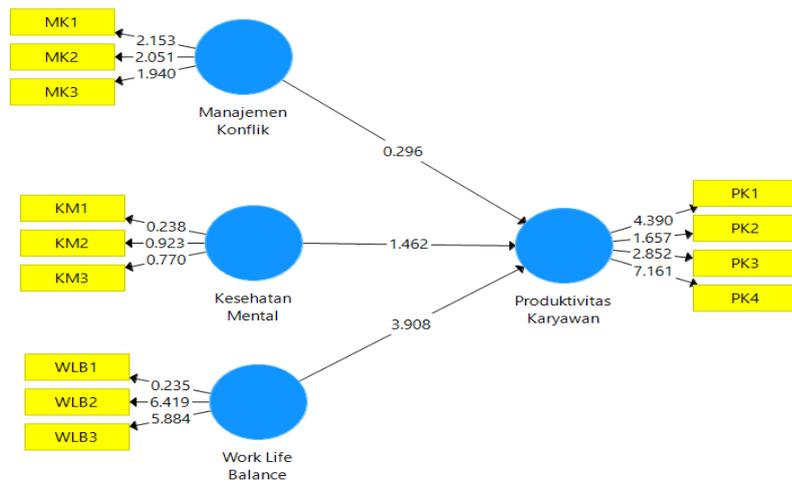
Berdasarkan ketentuan penilaian reliabilitas, suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* melebihi 0,7, sehingga memenuhi syarat untuk melanjutkan ke tahap uji hipotesis. Hasil uji reliabilitas pada outer model penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai  $> 0,7$ . Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan reliabel dan dapat diteruskan ke pengujian berikutnya.

## Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Path Coefficient Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kesehatan Mental -> Produktivitas Karyawan	0.353	0.052	0.241	1.462	0.144
Manajemen Konflik -> Produktivitas Karyawan	-0.072	-0.066	0.244	0.296	0.767
Work Life Balance -> Produktivitas Karyawan	0.574	0.586	0.147	3.908	0.000

Sumber: Hasil Output SmartPLS Peneliti, 2024



Gambar 2. Path Model

Sumber: Hasil Output SmartPLS Peneliti, 2024

## PEMBAHASAN

Hasil hipotesis pertama pada Tabel 4. menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ritel yang menjadi objek penelitian ini. Dengan nilai T Statistic yang lebih kecil dari T Tabel ( $0,296 < 2,016$ ) dan signifikansi sebesar  $0,767 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini tidak kuat atau tidak relevan dalam meningkatkan produktivitas di perusahaan ritel tersebut. Artinya, penerapan manajemen konflik dalam lingkungan kerja perusahaan ritel ini tidak memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa alasan adalah bahwa manajemen konflik bukanlah faktor utama yang memengaruhi produktivitas di perusahaan ini, atau metode manajemen konflik yang diterapkan kurang efektif dalam situasi dan budaya perusahaan ritel. Selain itu, para karyawan di perusahaan ritel ini tidak menganggap konflik sebagai hambatan signifikan terhadap produktivitas mereka.

Hasil hipotesis kedua pada Tabel 4. menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ritel yang diteliti. Nilai T Statistic sebesar 1,462 yang lebih kecil dari T Tabel sebesar 2,016 dan signifikansi 0,144 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa hubungan antara kesehatan mental dan produktivitas karyawan di perusahaan ritel ini tidak cukup kuat. Artinya, kondisi kesehatan mental karyawan dalam perusahaan ini tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini dapat berarti bahwa faktor kesehatan mental tidak dipandang sebagai penentu utama produktivitas di perusahaan ini,

Hasil hipotesis ketiga pada Tabel 4. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance dan produktivitas karyawan di perusahaan ritel yang diteliti. Nilai T Statistic sebesar 3,908 yang lebih besar dari T Tabel sebesar 2,016 serta nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menandakan bahwa hubungan antara work-life balance dan produktivitas karyawan sangat kuat dan relevan. Ini berarti bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan ritel ini. Dengan work-life balance yang baik, karyawan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan ritel ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan lebih lanjut dengan mendukung work-life balance yang optimal, seperti dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja, dukungan untuk kebutuhan pribadi, atau program keseimbangan kehidupan kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa di perusahaan ritel, variabel work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel manajemen konflik dan kesehatan mental tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada model penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria dengan nilai faktor muatan (loading factor) lebih dari 0,7, dan nilai reliabilitas yang tinggi untuk setiap variabel. Uji hipotesis mengungkapkan bahwa manajemen konflik dan kesehatan mental bukanlah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas di perusahaan ini, dengan nilai T Statistic yang lebih kecil dari nilai T Tabel. Sebaliknya, work-life balance terbukti menjadi faktor yang sangat berpengaruh dengan T Statistic yang jauh lebih besar dari T Tabel dan signifikansi yang kuat, menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan perusahaan ritel ini.

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan memperkuat dukungan terhadap work-life balance karyawan, misalnya dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, mendukung kegiatan di luar pekerjaan, serta menyediakan kebijakan atau fasilitas yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kewajiban pada pekerjaan dan kepentingan pribadi. Sehingga, karyawan dapat merasakan lebih dihargai serta termotivasi untuk bekerja secara produktif. Selain itu, walaupun manajemen konflik dan kesehatan mental tidak terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memastikan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan akses ke dukungan kesehatan mental dan pengelolaan konflik yang efektif sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan ritel dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang memprioritaskan work-life balance untuk mendorong produktivitas. Dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada kepuasan karyawan, tetapi juga pada hasil produktivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 103–116.
- Andriyana, A. S., & Supriansya, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai Yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <http://ojs.umm metro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Handayani, T., Ayubi, D., & Anshari, D. (2020). Literasi Kesehatan Mental Orang Dewasa dan Penggunaan Pelayanan Kesehatan Mental. *Perilaku Dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.47034/ppk.v2i1.3905>

- Mansur, Alam, A. R. N., & Sulvionita, E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(2), 61–68. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/137>
- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448–456. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1157>
- Triyanti, T., Amelia, W., Maharani, A., & Pandu, T. L. S. (2022). Peran Cyberloafing Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kesehatan Mental Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 353. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i3.7317>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/462>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2020). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. 20–40. <http://repository.stie-mce.ac.id/1388/>